

CAI
J720
- Z001

Copyright
Publication

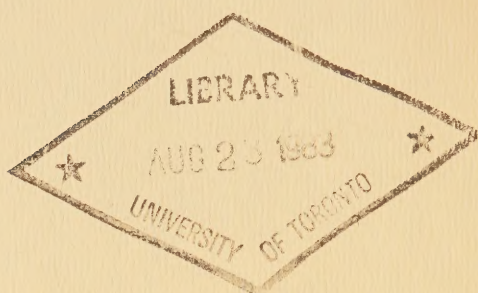


The Canadian Human Rights Act

A Guide



Canadian Human Rights
Commission



The Canadian Human Rights Act

CA1
J 720
- Z 001

Canadians expect equal opportunities in their lives and work. They respect equal opportunities for others.

With support from all parties, Parliament has adopted the Canadian Human Rights Act to turn these ideas of fair play into daily reality in the federal sphere. Section 2 of the Act spells it out this way:

Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

Ten grounds

The Act lists 10 specific grounds on which discrimination is forbidden:

- Race
- National or ethnic origin
- Colour
- Religion
- Age
- Sex
- Marital status
- Family status
- Conviction of an offence for which a pardon has been granted
- Disability

The Act provides that discrimination based on pregnancy or childbirth is sex discrimination.

Disability means any previous or existing mental or physical disability and includes disfigurement and dependence on alcohol or a drug.

You are protected

Everyone is protected by the Canadian Human Rights Act in dealings with the federal government and with federally-regulated companies like the banks, the railways and the airlines.

About a million workers are also covered on the job. They are the people who work for the federal government and the federally-regulated companies.

All the provinces have human rights laws of their own, protecting people as workers and as customers in their spheres. These include most housing and shops as well as provincial government responsibilities like health care.

Although the broad principles are generally the same, there are some important differences in detail between federal and provincial human rights laws. This booklet deals with the federal law, the Canadian Human Rights Act.

What discrimination is

Under the Canadian Human Rights Act, discrimination takes place when one person does not have equal opportunities because of one of the 10 grounds.

The Act forbids discrimination in:

Employment. For example, an airline cannot refuse to hire someone because of a disability that does not affect job performance or public safety.

Employment applications and advertisements. For example, when the government advertises for secretaries, it cannot say that only women need apply.

Employment policy. For example, members of racial minorities may not be automatically excluded from in-house training.

In addition, men and women must get **equal pay for work of equal value** done in the same establishment. Value is assessed on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions.

Employee organizations like unions are covered, just like employers. For example, a union cannot refuse membership to a worker because of a conviction for which a pardon has been granted.

The provision of goods and services. For example, a credit officer cannot take advantage of the power to refuse a loan to seek sexual favours from a bank customer.

Accommodations. For example, a member of a minority religion cannot be refused the opportunity to rent space in a federal airport just because of fears the unusual clothing he wore for religious reasons might upset other tenants.

The Act also forbids:

Harassment. This includes not only sexual harassment but harassment on any of the 10 grounds.

Discriminatory notices. For example, a poster that encourages discrimination is illegal.

Hate messages. For example, pre-recorded telephone hate messages are forbidden.

There are certain unavoidable exceptions. Among others:

Bona fide occupational requirements. For example, a job may be refused to a person whose disability can be shown to make it impossible to do essential tasks safely and adequately.

Bona fide justifications. For example, a service may be refused to a person when it cannot be offered without undue hardship.

Equal pay guidelines. For example, if a man temporarily works with a lower-paid group, mostly women, while he recovers from an on-the-job injury, he can still be paid at his usual rate.

Child care. An employer can grant workers special leave or benefits in connection with pregnancy or childbirth or for the care of their children.

Mandatory retirement.* A worker can be retired at the age that is "normal" for the kind of work involved.

Age guidelines. Lower transportation fares are allowed for children and senior citizens.

* The Canadian Human Rights Commission has asked Parliament to ban mandatory retirement based solely on age. The Commission believes workers should not be forced to retire as long as they can do the essential tasks of the job.

Special programs

Like the constitutional Charter of Rights and Freedoms, the Canadian Human Rights Act makes provision for special programs designed to end long-standing disadvantages and prevent them from happening again.

This kind of program is often known as "affirmative action."

It does not have to mean quotas. A special program can be something as simple as a training program for workers from a disadvantaged group so they can compete on an equal footing for promotions to better-paid categories.

Accessibility

For persons with disabilities, rights would not mean much if premises, services and facilities remained unusable. The Canadian Human Rights Act recognizes this, and it provides for:

Standards. The government can set access standards if it chooses to. It could, for example, say where there should be ramps so people who get around in wheelchairs could easily get into buildings under federal jurisdiction. Anyone who failed to meet the standard could face a discrimination complaint. But anyone who did meet the standard would be protected against complaints.

Adaptation plans. Employers and those who offer goods, services, facilities and accommodations are encouraged to draw up plans for adapting to the needs of persons with disabilities. If a plan has been approved by the Canadian Human Rights Commission, and if it is being followed, it protects them against complaints on matters to be dealt with under the plan.

The Canadian Human Rights Commission

The Canadian Human Rights Act is enforced by the Canadian Human Rights Commission, a body of up to eight people appointed from across the country and many walks of life.

The Commission's most obvious job is to investigate complaints of discrimination. There is more about this work below.

The Commission also:

- fosters public understanding of human rights.
- carries out research on human rights.
- keeps in touch with provincial human rights commissions to avoid problems of overlapping jurisdictions.
- advises Parliament on human rights issues.
- considers suggestions people make to it concerning human rights.
- uses publicity and education to keep discrimination from happening.

Commission members meet about 10 times a year to review cases, set policy, and sometimes to hear briefs.

Day-to-day, the Commission's work is carried out by a staff of about 150 directed by the Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner.

Complaints

The Commission fields about 25,000 inquiries a year and it gets up to 500 formal complaints.

Anyone who believes there has been an incident of discrimination can make a complaint. The Commission itself can launch a complaint.

Each case may go through many stages.

Investigation. When the complaint has been accepted, a human rights officer interviews witnesses and gathers documents to get the facts.

Review by the Commission. Members of the Commission review the investigator's case analysis and decide what to do next.

Dismissal. If the facts do not support the complaint, the case is dismissed.

Settlement. Although investigation is a fact-finding stage, it often happens that an agreement is reached on how to resolve the complaint. Such an agreement becomes a settlement under law if it is approved by the Commission.

Conciliation. If the complaint is valid but there has been no settlement — or a proposed settlement is not good enough — the Commission usually turns the case over to a conciliator. The conciliator's job is to bring about a satisfactory settlement.

Review by the Commission. If conciliation results in a satisfactory settlement, it is approved by the Commission.

Tribunal.* If conciliation fails, the Commission can put the case before an independent tribunal. Tribunals hear the facts again. If they agree the complaint is valid, they have the power to make an order for correcting the situation. Anyone who disobeys a tribunal order can be jailed and fined by the Federal Court.

* A case can be sent to a tribunal at any stage, but this is the stage at which it usually happens.

Appeals. Tribunal decisions can be appealed by the person who made the complaint, by the person the complaint was made against or by the Commission. The appeal can be to a review tribunal or the courts, depending on the circumstances. Review tribunal decisions can be appealed to the courts, right up to the Supreme Court of Canada.

The Canadian Human Rights Act provides for fines of up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against a person for making a complaint or helping in one of the Commission's investigations.

For more information

The Canadian Human Rights Commission publishes a number of other booklets that may interest you.

On the 10 grounds. The *Notebook* series uses questions and answers to illustrate what the Canadian Human Rights Act means in everyday terms. The different titles cover 1) Race, National or Ethnic Origin and Colour, 2) Religion, 3) Age, 4) Sex, 5) Marital Status and Family Status, 6) Pardoned Conviction, 7) Drug or Alcohol Dependence, 8) Mental Disability, 9) Physical Disability.

On equal pay for work of equal value. The *Notebook* series also includes a leaflet on equal pay. There is an *Equal Pay Casebook 1978-83* which includes the texts of Commission news releases on equal pay cases. For those who want quite detailed information, there is *Equal Pay for Work of Equal Value: Interpretation Guide for Section 11 of the Canadian Human Rights Act*.

On how cases are handled. *Your complaint: What happens when you bring your complaint to the Canadian Human Rights Commission*.

Prohibited Grounds Charts set out all the grounds on which discrimination is forbidden in provincial as well as federal spheres.

These publications are all free from the Canadian Human Rights Commission.

National Office

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

Regional Offices**Atlantic***Office address:*

300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:

P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218

Ontario

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories

416-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251

These offices accept long-distance calls collect.

March, 1984

Bureau National
Commission canadienne des droits de la
personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visior : (613) 996-5211

Bureaux Régionaux

Atlantique

Adresse du bureau :
300-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380

Adresse postale :

Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3J2

Québec

330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec) H3B 2Y4
Téléphone : (514) 283-5218

Ontario

623-55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario) M4T 1M2
Téléphone : (416) 966-5527

Prairies

718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba) R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visior : (204) 949-2882

Alberta et les Territoires du Nord-Ouest

416-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta) T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040

Ouest

600-609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251

**Vous pouvez communiquer avec ces bureaux en
appelant à frais virés.**

mars 1984

La Commission canadienne des droits de la personne publie un certain nombre d'autres brochures ou dépliants susceptibles de vous intéresser.

Sur les 10 motifs de distinction illicite. La série *Bloc-note* explique, sous forme de questions et réponses, la portée de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans la vie de tous les jours. Un dépliant est consacré à chacune des questions suivantes : 1) race, couleur, origine nationale ou ethnique, 2) religion, 3) âge, 4) sexe, 5) état matrimonial et situation de famille, 6) état de personne gracée, 7) dépendance envers l'alcool ou la drogue, 8) déficience mentale, 9) déficience physique.

Sur l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes. La série *Bloc-note* comprend aussi un dépliant sur l'égalité de rémunération. Dans la publication intitulée *Les cas de disparité salariale 1978-1983*, on trouve des communiqués de presse de la Commission au sujet des cas dont elle s'est occupée dans ce domaine. Ceux qui veulent des renseignements très détaillés peuvent consulter *Egalité de rémunération pour des fonctions équivalentes* — Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Sur le traitement des cas : Suite à votre plainte. . . ce qui arrive lorsque vous déposez une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Les tableaux des motifs de distinction illicite énumèrent tous les motifs interdits de discrimination dans les sphères de compétence provinciale et fédérale. Toutes ces publications peuvent être obtenues gratuitement de la Commission canadienne des droits de la personne.

Appels. Les décisions des tribunaux peuvent être portées en appel par la personne qui a déposé la plainte, par le mis en cause ou par la Commission. L'appel peut être porté soit devant un tribunal d'appel, soit devant une cour de justice, selon les circonstances. Les décisions des tribunaux d'appel peuvent être portées en appel devant une cour de justice et peuvent même aller jusqu'à la Cour suprême du Canada.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des amendes pouvant atteindre jusqu'à 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre une personne qui dépose une plainte ou qui participe à l'une des enquêtes de la Commission.

La Commission répond à environ 25 000 demandes de renseignements par année et reçoit jusqu'à 500 plaintes officielles.

Quiconque croit se trouver en présence d'un acte discriminatoire peut porter plainte. La Commission elle-même peut formuler une plainte.

Chaque cas peut franchir plusieurs étapes :

Enquête. Une fois la plainte acceptée, un agent des droits de la personne a une entrevue avec les témoins et recueille la documentation pour établir les faits.

Examen par la Commission. Les commissaires examinent le rapport de l'enquêteur et décident de ce qu'il convient de faire.

Rejet. Si, d'après les faits, la plainte n'est pas fondée, on la rejette.

Règlement. Bien que l'enquête serve à établir les faits, il arrive souvent qu'on s'entende à cette étape sur la façon de régler la plainte. Celle-ci n'est considérée réglée aux termes de la loi que si la Commission approuve les modalités du règlement.

Conciliation. Lorsque la plainte est fondée et qu'on n'en est pas arrivé à un règlement — ou que le règlement proposé n'est pas satisfaisant — la Commission confie habituellement le cas à un conciliateur. Ce dernier a pour tâche d'essayer d'en arriver à un règlement satisfaisant.

Examen par la Commission. Si la conciliation aboutit à un règlement satisfaisant, il est alors approuvé par la Commission.

Tribunal des droits de la personne.* Si la conciliation échoue, la Commission peut soumettre le cas à un tribunal indépendant. Les tribunaux examinent les faits à nouveau. S'ils admettent que la plainte est fondée, ils ont le pouvoir de rendre des ordonnances. Quiconque refuse de se conformer à l'ordonnance d'un tribunal peut se voir imposer une peine de prison et une amende par la Cour fédérale.

* On peut constituer un tribunal à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte, mais en général on le fait à cette étape.

La Loi canadienne sur les droits de la personne est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne, organisme formé d'au plus huit personnes de diverses conditions sociales et provenant de différentes régions du pays.

La tâche la plus évidente de la Commission est de faire enquête sur les plaintes de discrimination. Nous y reviendrons plus loin.

En outre, la Commission doit :

- sensibiliser le public aux droits de la personne;
- faire de la recherche sur les droits de la personne;
- se tenir en rapport avec les commissions provinciales des droits de la personne pour éviter les problèmes de chevauchement de compétence;
- adresser des recommandations au Parlement sur des questions touchant les droits de la personne;
- avoir recours à la publicité et à l'éducation pour prévenir la discrimination.

Les commissaires se réunissent à peu près dix fois par année pour étudier des cas, établir des politiques et, quelques fois, recevoir des mémoires.

Les travaux ordinaires de la Commission sont exécutés par un personnel d'environ 150 employés qui relèvent du président et du vice-président.

Programmes spéciaux

Comme la Charte des droits et libertés inscrite dans la Constitution, la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit l'adoption de programmes spéciaux destinés à faire cesser certains désavantages de longue date et à en prévenir la réapparition.

Pour désigner ce genre de programmes, on parle souvent d'"action positive".

Ces programmes n'imposent pas nécessairement de quotas. Il peut s'agir tout simplement de formation offerte aux travailleurs d'un groupe désavantagé pour leur permettre d'avoir autant de chances que les autres d'obtenir une promotion à une catégorie d'emplois mieux rémunérés.

Accessibilité

Pour les personnes atteintes d'une déficience, l'existence de droits ne voudrait pas dire grand chose si les locaux, les services ou les installations leur demeuraient inaccessibles. Compte tenu de ce fait, la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit :

La fixation de normes. Le gouvernement peut fixer des normes d'accès s'il le désire. Il peut par exemple préciser où l'on doit faire installer des rampes afin que les personnes en fauteuils roulants puissent avoir accès aux immeubles compris dans la sphère de compétence fédérale. Ceux qui ne se conformeraient pas aux normes pourraient faire face à une plainte de discrimination. Par contre, ceux qui s'y conformeraient se verraient protéger contre de telles plaintes.

L'adoption de plans d'adaptation. Les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement sont encouragés à dresser un plan d'adaptation conforme aux besoins des personnes atteintes d'une déficience. Si ce plan est approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne, et s'il est suivi, les questions auxquelles celui-ci pourvoit ne peuvent servir de fondement à une plainte.

La Loi interdit également :

Le harcèlement. Ceci comprend non seulement le harcèlement sexuel mais aussi le harcèlement fondé sur l'un des dix motifs.

Les avis discriminatoires. Par exemple, une affiche qui encourage l'accomplissement d'actes discriminatoires est contraire à la Loi.

La propagande haineuse. Par exemple, la diffusion par téléphone des messages de haine pré-enregistrés est interdite.

Il existe inévitablement des exceptions, notamment dans les cas suivants :

Les exigences professionnelles justifiées. Par exemple, on peut refuser d'engager une personne si l'on peut démontrer que sa déficience l'empêche d'accomplir sûrement et convenablement les tâches essentielles de l'emploi en question.

Les motifs justifiées. Par exemple, on peut refuser de fournir un service à une personne s'il est impossible de le faire sans contrainte excessive.

L'ordonnance sur l'égalité de rémunération. Par exemple, si un homme est affecté temporairement aux mêmes fonctions qu'un groupe moins bien rémunéré, majoritairement féminin, pendant qu'il se remet d'une blessure subie au travail, on peut continuer à lui verser sa rémunération habituelle.

Le soin des enfants. Un employeur peut accorder à des travailleurs un congé ou des avantages spéciaux liés à la grossesse ou à l'accouchement ou leur permettant de prendre soin de leurs enfants.

La retraite obligatoire.* Un travailleur peut être mis à la retraite à l'âge "normal" de la retraite pour le genre d'emploi qu'il exerce.

L'ordonnance sur l'âge. Il est permis d'offrir des tarifs de transport moins élevés pour les enfants et les personnes âgées.

* La Commission canadienne des droits de la personne a demandé au Parlement d'interdire la retraite obligatoire fondée seulement sur l'âge. À son avis, les travailleurs ne devraient pas être obligés de prendre leur retraite tant qu'ils peuvent accomplir les tâches essentielles de leur emploi.

Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, faire de la discrimination, c'est nuire à l'égalité des chances d'une personne en raison de l'un des dix motifs de distinction illicite.

La Loi interdit la discrimination dans les domaines suivants :

L'emploi. Par exemple, une société aérienne ne peut pas refuser d'engager quelqu'un à cause d'une déficience qui ne nuit pas à son rendement au travail ou à la sécurité publique.

Les offres et demandes d'emploi. Par exemple, si le gouvernement cherche des secrétaires, ses annonces ne doivent pas préciser que seules les femmes peuvent postuler.

La politique d'emploi. Par exemple, les membres de minorités raciales ne peuvent pas être automatiquement exclus des cours de formation internes.

En outre, les hommes et les femmes ont droit à l'**égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes** qu'ils exécutent dans le même établissement. On établit l'équivalence des fonctions en tenant compte des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail.

Les associations d'employés comme les syndicats sont visées tout autant que les employeurs. Par exemple, un syndicat ne peut pas refuser l'adhésion d'un travailleur sous prétexte qu'il s'agit d'une personne gracée.

La fourniture de biens et de services. Par exemple, un agent de crédit ne peut pas profiter du pouvoir de refuser un prêt pour chercher à obtenir des faveurs sexuelles de la part d'une cliente de la banque.

Le logement. Par exemple, on ne peut pas refuser à un membre d'une religion minoritaire le droit de louer un espace dans un aéroport fédéral à cause de la simple crainte que les vêtements insolites qu'il porte pour des motifs religieux n'indisposent les autres locataires.

Tous sont protégés par la Loi canadienne sur les droits fédéral et avec les entreprises relevant de son autorité comme les banques et les sociétés ferroviaires ou aériennes.

Environ un million de travailleurs sont aussi protégés dans le domaine de l'emploi. Il s'agit des personnes qui travaillent pour le gouvernement fédéral ou pour des entreprises relevant de sa compétence.

Toutes les provinces ont aussi une loi sur les droits de la personne qui protège les travailleurs et les consommateurs dans les domaines relevant de leur juridiction, entre autres, le logement et le commerce de détail dans la plupart des cas, ainsi que les programmes provinciaux tels que les soins de santé.

Bien que les grands principes soient d'une manière générale les mêmes, il existe d'importantes différences de détail entre la loi fédérale et les lois provinciales sur les droits de la personne. Dans la présente brochure, il sera question de la loi fédérale, la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les Canadiens s'attendent à jouir de l'égalité des chances dans leurs milieux de vie et de travail. Ils acceptent aussi que les autres nourrissent les mêmes aspirations.

Ces belles idées de justice, le Parlement a entrepris de les concrétiser dans la sphère de compétence fédérale au moyen de la Loi canadienne sur les droits de la personne qu'il a adoptée avec l'appui de tous les par-
tis. L'article 2 de la Loi énonce justement le principe suivant :

Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement.

Les dix motifs de distinction illicite

La Loi interdit la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des dix motifs suivants :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- l'état de personne gracée
- la déficience

Selon la Loi, la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement entre dans la catégorie de la discrimination sexuelle.

Le terme "déficience" désigne toute déficience mentale ou physique, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défiquement et la dépendance envers l'alcool ou la drogue.



Commission canadienne
des droits de la personne



Loi canadienne sur les droits de la personne

Guide